



Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

**KONFLIK KELUARGA DAN TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN
GURU WANITA YANG MEMBERIKAN KESAN TERHADAP
PRESTASI KERJA**

Nazarhiyah Binti Roslie

HF
5548.8
N335
2010

**Sarjana Muda Sains dengan Kepujian
(Pembangunan Sumber Manusia)
2010**

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

Gred: A -

JUDUL : KONFLIK KELUARGA DAN TEKANAN KERJA DALAM
KALANGAN GURU WANITA YANG MEMBERIKAN
KESAN TERHADAP PRESTASI KERJA

SESI PENGAJIAN : 2007/2008

Saya NAZARHIYAH BT. ROSLIE
(HURUF BESAR)

mengaku membenarkan tesis * ini disimpan di Pusat Khidmat Maklumat Akademik,
Universiti Malaysia Sarawak dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hakmilik Universiti Malaysia Sarawak
2. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja
3. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat pendigitan untuk membangunkan Pangkalan Data Kandungan Tempatan
4. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi
5. ** sila tandakan (√)

☐

SULIT

(mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan seperti termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

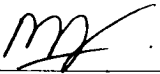
☐

TERHAD

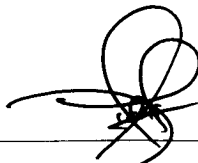
(Mengandungi maklumat Terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

☒

TIDAK TERHAD



(TANDATANGAN PENULIS)



(TANDATANGAN PENYELIA)

Alamat Tetap:

NO. 12 KAMPUNG TEROGAH
HONGGA
94900 BRIAmpn

Tarikh : 20.5.10

Tarikh: 20.5.10



**KONFLIK KELUARGA DAN TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN
GURU WANITA YANG MEMBERIKAN KESAN TERHADAP PRESTASI KERJA**

NAZARHIYAH BINTI ROSLIE

Kajian ini merupakan salah satu keperluan untuk
Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK
2010

Pengesahan Hasil Kerja Asal Pelajar

Pengesahan Pelajar

Saya mengakui bahawa Projek Tahun Akhir bertajuk
**“Konflik Keluarga Dan Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru Wanita Yang
Memberikan Kesan Terhadap Prestasi Kerja”**
ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali
nukilan, petikan, huraian dan ringkasan yang
tiap-tiap satunya telah saya nyatakan sumbernya.

20.5.10

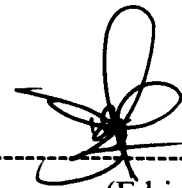
(Tarikh serahan)



(Tandatangan Pelajar)
Nazarhiyah Binti Roslie
19229

Kajian bertajuk Konflik Keluarga Dan Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru Wanita Yang Memberikan Kesan Terhadap Prestasi Kerja oleh Nazarhiyah Binti Roslie dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian Pembangunan Sumber Manusia.

Diterima untuk diperiksa oleh:



(Edris Bin Aden)

Tarikh:

Markah

PENGHARGAAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh..

Syukur ke hadrat ilahi kerana dengan limpah kurnianya saya dapat menyempurnakan projek tahun akhir saya pada waktu yang telah ditetapkan. Setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proses menyiapkan Projek Tahun Akhir (PTA)ini.

Ucapan penghargaan jutaan terima kasih ini saya kalungkan kepada Encik Edris Bin Aden selaku penyelia projek kerana telah banyak memberikan sepenuhnya komitmen, sokongan, tunjuk ajar, nasihat dan panduan sepanjang proses menyiapkan projek tahun akhir in. Berkat kesabaran, ketekunan dan kerelaan beliau meluangkan masa dan tenaga banyak menyuntik semangat dan keyakinan saya untuk menyempurnakan projek tahun akhir ini dengan jayanya.

Saya juga mngucapkan ribuan terima kasih kepada para pensyrah yang lain serta pihak fakulti FSKPM yang turut memberikan kerjasama sepanjang projek tahun ini dijalankan. Kerjasama daripada semua partisipan kajian yang banyak membantu memberikan saya maklumat bagi menjalankan kajian ini dengan ucapan ribuan terima kasih.

Seterusnya, ucapan terima kasih ini juga saya tujukan kepada pihak Baitulmal Sarawak yang turut membantu saya dari segi bantuan kewangan. Bantuan kewangan yang diberikan kepada saya amat bermakna seperti untuk pembelian peralatan perakam suara, buku serta digunakan untuk kegunaan lain bagi menjalankan kajian ini.

Terima kasih juga buat ahli keluarga yang banyak membantu dari segi bantuan kewangan, sokongan, doa, restu dan bimbingan. Selain itu, setulus ikhlas dan penghargaan buat teman-teman seperjuangan, jasa baik ,pengorbanan, tunjuk ajar, serta sokongan yang diberikan kepada saya amatlah dihargai.

ISI KANDUNGAN

	Muka surat
Penghargaan	i
Isi Kandungan	ii
Senarai Rajah	v
Abstrak	vi
<i>Abstract</i>	vii
 BAB 1- PENDAHULUAN	
1.0 Pendahuluan	1
1.1 Pengenalan	2
1.2 Latar Belakang kajian	3
1.3 Pernyataan Masalah	8
1.4 Persoalan Kajian	8
1.5 Kepentingan Kajian	
1.5.1 Individu	8
1.5.2 Organisasi	8
1.5.3 Pihak Pentadbiran Sekolah	9
1.5.4 Pihak Pengurusan Sumber Manusia	9
1.6 Definisi Istilah	
1.6.1 Konflik	10
1.6.2 Konflik Keluarga	10
1.6.3 Keluarga	10
1.6.4 Tekanan	11
1.6.5 Tekanan Kerja	11
1.6.6 Prestasi Kerja	11
1.6.7 Guru	11
1.7 Limitasi Kajian	11
1.8 Kesimpulan	12

BAB 2- SOROTAN KAJIAN LEPAS

2.0 Pendahuluan	13
2.1 Prestasi Kerja	14
2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	15
2.3 Konflik Keluarga	16
2.4 Konsep Tekanan	17
2.5 Tekanan Kerja	
2.6 Kesan Tekanan Kerja Dan Konflik Keluarga	19
2.7 Cara Mengatasi	23
2.8 Model Tekanan Kerja	26
2.9 Model Tekanan Kerja Guru	29
2.10 Teori	31
2.10.1 Teori Hierarki Keperluan Maslow	33
2.10.2 Teori Dua Faktor Hertzberg	36
2.11 Kesimpulan	38

BAB 3- METODOLOGI KAJIAN

3.0 Pendahuluan	39
3.1 Reka Bentuk Kajian	40
3.2 Sampel Kajian	41
3.3 Kaedah Pengumpulan Data	42
3.4 Etika Penyelidikan	45
3.5 Analisis Data	48
3.6 Kebolehpercayaan	49
3.7 Refleksiviti	51
3.8 Kesimpulan	51

BAB 4- DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

4.0 Pendahuluan	52
4.1 Dapatan Kajian Dan Perbincangan	53
4.1.1 Tema Pertama: Konflik Keluarga	53
4.1.2 Tema Kedua: Tekanan Kerja	56
4.1.3 Tema Ketiga: Kesan Konflik Keluarga Dan Tekanan Kerja	63
4.1.4 Tema Keempat: Cara Mengatasi	66
4.2 Kerangka Konseptual	72
4.4 Kesimpulan	73

BAB 5- RUMUSAN DAN CADANGAN

5.0 Pengenalan	74
5.1 Rumusan	75
5.2 Ringkasan Kajian	75
5.3 Implikasi Kajian	76
5.4 Limitasi Kajian	76
5.5 Cadangan	77
5.6 Kesimpulan	80
Rujukan	81
Lampiran	90

SENARAI RAJAH

Rajah 1

Model Tekanan Kerja Cooper & Marshall (1978)

Rajah 2

Model Tekanan Kerja Guru Kriacou Dan Sutcliffe (1978)

Rajah 3

Hierarki Keperluan Maslow

Rajah 4

Teori Dua Faktor Hertzberg

Rajah 5

Kerangka Konseptual

ABSTRAK

KONFLIK KELUARGA DAN TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN GURU WANITA YANG MEMBERIKAN KESAN TERHADAP PRESTASI KERJA

Nazarhiyah Binti Roslie

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti faktor konflik keluarga dan tekanan kerja dalam kalangan guru wanita yang telah berkeluarga. Selain itu, kajian ini juga dapat mengenalpasti bahawa konflik keluarga dan tekanan kerja yang tidak ditangani dengan baik akan menjejaskan prestasi kerja. Seramai 6 orang partisipan yang terdiri daripada guru wanita yang berkeluarga di sekitar Sri Aman dijadikan sebagai sampel kajian. Kaedah temubual dan rakaman suara digunakan untuk mendapatkan data daripada responden kajian. Seterusnya, pengumpulan data dianalisis dengan menggunakan kaedah *Interpretative Phenomenological Analysis (IPA)*. Penggunaan kaedah *IPA* dapat mengkategorikan tema-tema yang berkaitan dengan persoalan kajian. Hasil dapatan kajian ini menunjukkan bahawa guru wanita yang mempunyai keluarga turut mengalami masalah konflik keluarga dan tekanan kerja yang menjejaskan prestasi kerja. Selain itu, hasil dapatan kajian juga dapat mengenalpasti kesan konflik keluarga dan tekanan serta cara mengatasinya.

ABSTRACT

EFFECT OF FAMILY CONFLICT AND WORK PRESSURE AMONG THE FEMALE TEACHERS ON JOB PERFORMANCE

Nazarhiyah Binti Roslie

The purpose of this research is to identify the family conflict factors and the works pressure among female teachers that owned family. Apart from that, this research able to identify the family conflicts and work pressure which did not organize well can affect the work performance. There were 6 participants involved and the participants are among the female teacher that owned family in Sri Aman area and becoming research sample. The research carried out by two types of method to get the data from the respondent and there are interview and voice recording methods. Next, the data collection will be analyzed by using Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) methods. The IPA methods were used to categorize the themes related to the research inquiry. The findings from this research showed that the female teachers that owned family tend to have family conflict problems and works pressure and thus affect their works performance. In addition, the finding also can identify the effect of family conflicts and works pressure with the solutions.

BAB 1

PENGENALAN

1.0 Pendahuluan

Bab 1 ini akan membicarakan mengenai latar belakang kajian, pernyataan masalah, persoalan kajian, kepentingan kajian, definisi istilah dan limitasi kajian.

1.1 Pengenalan

Kajian ini akan mengkaji mengenai konflik keluarga dan tekanan kerja yang dihadapi oleh guru wanita yang akan memberikan kesan terhadap prestasi kerja. Kini, golongan wanita ramai menceburi dalam bidang profession perguruan. Profession perguruan merupakan salah satu bentuk perkhidmatan sosial yang sungguh mencabar (Woo, 2008). Menurut Strowska (1995), wanita diakui banyak menceburi bidang pekerjaan seperti pendidikan, dan perkhidmatan perubatan.

Bilangan guru wanita di Malaysia adalah lebih ramai berbanding guru lelaki. Menurut statistik daripada Kementerian Pelajaran Malaysia pada tahun 2006 menunjukkan seramai 269,494 orang guru wanita berbanding guru lelaki iaitu 122,907. Namun begitu, Menurut Woo (2008), kajian mengenai tekanan dalam kalangan guru sering dijadikan bahan perbincangan dan dijadikan bahan kajian ilmiah.

Kajian lepas juga mendapati bahawa profession perguruan adalah bidang yang mempunyai tekanan kerja yang tinggi (Mokhtar, 1998). Bagi guru wanita yang berkeluarga, konflik peranan akan berlaku apabila guru wanita perlu menyeimbangkan peranan terhadap keluarga dan kerjaya. Terdapat tiga peranan penting bagi guru wanita iaitu, peranan sebagai isteri, ibu dan sekaligus sebagai pekerja (Fatimah, 1985). Menurut Fatimah (1985) juga, wanita yang sudah berkahwin terpaksa menggabungkan peranan mereka sebagai isteri dan ibu dengan peranan baru sebagai pekerja.

Tekanan yang dihadapi oleh guru wanita akan memberikan pelbagai kesan seperti kemurungan, sakit kepala dan kesukaran untuk tidur serta akan menjejaskan prestasi kerja (Kiu, 2009). Selain itu, Bahari (1997), mendapati guru sekolah menengah di Felda Jengka menunjukkan tahap kepuasan kerja yang rendah dan tekanan kerja yang tinggi disebabkan oleh faktor hubungan rakan sejawatan dan keadaan tempat kerja yang kurang memuaskan.

Keadaan ini telah mempengaruhi prestasi kerja guru di sekolah menengah di Felda Jenka.

1.2 Latar Belakang Kajian

Sejak abad ke-21, wanita merupakan aset penting kepada pembangunan negara (Lukman, 2002). Peningkatan yang tinggi terhadap tenaga kerja wanita dalam sektor pendidikan dan perubatan menyebabkan ramai wanita yang menceburi diri dalam bidang pekerjaan (Strykowska, 1995).

Namun demikian, sebagai guru wanita yang mempunyai keluarga dan menggalas tanggungjawab sebagai isteri, ibu, menantu turut memberikan kesan terhadap prestasi kerja, (Fatimah, 1985). Walau bagaimanapun, Wan (2008), menyatakan bahawa konflik keluarga akan menyebabkan kurang tumpuan dalam melakukan kerja serta menjejaskan prestasi kerja. Selain itu, kajian yang dijalankan oleh (Adam, King & King, 1996) mendapati pekerja yang tidak mampu mengawal tekanan turut menjejaskan perhubungan bersama keluarga. Misalnya, tidak dapat meluangkan masa bersama keluarga di hujung minggu.

Tekanan kerja bukan sahaja memberikan kesan terhadap prestasi kerja malah akan mempengaruhi tanggungjawab individu dalam keluarga. Hal ini kerana, beban kerja yang dibawa pulang dan perlu disiapkan akan mengakibatkan individu tidak dapat meluangkan masa dan tenaga kepada keluarga (Greenhaus & Beautell, 1975). Menurut Higgins & Duxbury (1992), konflik campur tangan hal kerja dan keluarga merupakan penyumbang kepada kesan tekanan kerja.

1.3 Kenyataan Masalah

Menurut statistik daripada Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak pada tahun 2006, jumlah bilangan guru perempuan lebih ramai iaitu 18,501 berbanding dengan guru lelaki iaitu 12,518. Peningkatan golongan guru wanita adalah disebabkan oleh peningkatan dari segi pendidikan dan ekonomi (Kiu, 2009). Walaupun golongan wanita banyak menceburi bidang pendidikan, namun golongan wanita juga menunjukkan kadar tekanan kerja yang lebih tinggi berbanding lelaki dalam bidang pendidikan.

Kini, terdapat banyak kajian yang dijalankan oleh pengkaji mengenai masalah tekanan yang dihadapi oleh golongan guru samada dalam negara atau luar negara. Kajian luar negara seperti kajian yang dijalankan oleh Boyle dalam Aniza (2004) telah menjalankan kajian ke atas 710 orang guru. Hasil kajian mendapati bahawa penyumbang utama kepada tekanan kerja guru ialah beban tugas dan salah laku pelajar berbanding faktor lain. Selain itu, Dewe (1986) mendapati tekanan kerja guru bukan sahaja berpunca dari bilik darjah, tetapi disebabkan oleh kurang sokongan rakan sekerja, organisasi sekolah yang lemah dan kekurangan kemudahan pengajaran di sekolah.

Namun demikian, kajian yang dilakukan dalam negara seperti kajian yang dijalankan oleh Sazali (1997) juga menyatakan bahawa kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mengakibatkan tekanan boleh mempengaruhi kualiti pengajaran guru, produktiviti, prestasi dan kecekapan guru dalam bidang pendidikan.

Selain itu, kajian yang dilakukan oleh Kiu (2009) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja di kalangan guru di SMK Tinggi Kuching. Kajian ini menggunakan metodologi survei dan berbentuk kuantitatif. Seramai 75 orang guru yang menjawab borang soal selidik dan dianalisis dengan menggunakan *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS)*. Hasil kajian mendapati bahawa terdapat perbezaan antara jantina dari segi tekanan kerja.

Golongan wanita menunjukkan peratusan yang lebih tinggi tekanan kerja sebanyak 65.3% berbanding golongan lelaki iaitu 34.7% sahaja.

Oleh kerana peratusan tekanan kerja yang dihadapi oleh guru wanita amat tinggi, maka kajian ini perlu dijalankan bagi mengenalpasti punca dan jalan penyelesaiannya. Peningkatan kadar tekanan bagi guru wanita disebabkan oleh tuntutan tugas dan perbezaan cara hidup seseorang. Menurut Woo (2008), jumlah masa mengajar, tekanan masa yang terhad dalam melaksanakan tugas adalah punca tekanan seorang guru.

Konflik keluarga dan tekanan kerja yang dihadapi oleh wanita akan mempengaruhi prestasi kerja (Fatimah 1985). Menurut Wan (2008) juga mengatakan bahawa konflik keluarga akan menyebabkan kurang tumpuan dalam melakukan kerja serta menjejaskan prestasi kerja. Oleh yang demikian, adalah penting untuk membuat kajian mengenai konflik keluarga dan tekanan kerja yang dihadapi oleh guru wanita yang akan menjejaskan prestasi kerja. Selain itu, kajian yang dijalankan oleh (Rice, 1994) mendapati sebanyak 72% daripada pengkaji bersetuju bahawa tekanan kerja turut menjejaskan produktiviti dalam kerja serta mempengaruhi kesihatan individu.

Walaupun ramai para pengkaji yang membuat kajian mengenai isu yang mempengaruhi prestasi guru, kurang penekanan mengenai aspek konflik keluarga dan tekanan kerja yang mempengaruhi prestasi kerja menarik minat saya untuk menjalankan kajian ini. Oleh yang demikian, isu ini telah menarik perhatian saya untuk mengkaji dengan lebih terperinci mengenai aspek- aspek yang mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan guru wanita. Bagi guru wanita yang mempunyai peranan terhadap anak-anak dan suami, haruslah bijak membahagikan masa bersama keluarga. Isu permasalahan rumah tangga merupakan salah satu penyumbang kepada tercetusnya konflik keluarga. Beberapa penyelidik telah mengatakan bahawa profession perguruan merupakan satu pekerjaan yang mudah mendatangkan tekanan (Noran, Zaidatol & Rahil, 2002).

Ekoran daripada tercetusnya konflik keluarga akan mengakibatkan fikiran terganggu serta akan memberikan kesan terhadap pengurusan kerja. Seseorang guru yang tidak mampu mengimbangi permasalahan akan melahirkan emosi yang negatif dan akan menunjukkan sifat kemarahan, keresahan, ketegangan, kemurungan dan kekecewaan (Kyriacou & Sutcliffe, 1978). Menurut Jessica (2001) apabila tekanan perasaan berlaku, ianya akan meransang potensi perubahan fisiologi seseorang guru yang akan mengakibatkan tekanan darah tinggi, sakit jantung dan melemahkan sistem pertahanan badan terhadap penyakit. Gangguan psikologi juga akan berlaku yang mengakibatkan seseorang guru gagal membuat keputusan yang baik dan rasional serta menjejaskan prestasi kerja mereka (Kiu, 2009). Lim dan Teo (1996) menyatakan bahawa faktor keluarga akan mempengaruhi kesan negatif ke atas prestasi kerja. Selain itu, kesan tekanan kerja dan konflik keluarga juga turut mempengaruhi kepuasan kerja seseorang seperti kajian yang dijalankan oleh Sharon & Sherry (1999) yang mendapati tekanan dalam pekerjaan akan menjejaskan kepuasan kerja guru. Kajian ini juga turut disokong oleh Bahari (1997) mengenai faktor pekerjaan dan faktor bukan pekerjaan menentukan tahap kepuasan kerja guru di enam buah sekolah menengah di Felda Jengka. Hasil kajian mendapati bahawa rakan sekerja dan keadaan tempat kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.

Oleh demikian, kajian ini perlu dilakukan untuk mengatasi masalah konflik keluarga dan tekanan kerja yang dihadapi oleh wanita. Walaupun kajian mengenai wanita, keluarga dan pekerjaan sering dilakukan oleh pengkaji-pengkaji lepas, namun, kajian ini akan membantu dari segi penambahbaikan dan maklumat yang amat berguna bagi para pekerja wanita khususnya kepada golongan pendidik. Kurang penekanan terhadap konflik keluarga dan tekanan kerja yang dihadapi oleh guru wanita yang akan memberikan kesan terhadap prestasi kerja, menarik minat saya untuk membuat kajian ini. Para pengkaji lepas

telah banyak menyumbangkan kajian dan informasi yang diperlukan oleh saya bagi menyempurnakan kajian ini.

Hargreaves (1994) juga mendapati sebilangan besar guru tertekan disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dan mengakibatkan tekanan emosi serta tidak dapat mengawal persekitaran pekerjaan. Menurut teori Herzberg juga, beban tugas seperti kerja yang banyak dan kesuntukan masa untuk menyiapkan sesuatu tugas boleh mengakibatkan ketidakpuasan kerja yang menjejaskan prestasi kerja seseorang pekerja.

Kajian yang dilakukan oleh (Fatimah Abdullah, 1985) terhadap wanita berkeluarga dan bekerjaya di Malaysia mendapati wanita mengalami konflik peranan kerana mengalami masalah kesuntukan masa dalam melaksanakan peranan sebagai seorang ibu, isteri dan sekaligus sebagai seorang pekerja. Seramai 100 orang responden yang terdiri daripada pekerja wanita Melayu yang tinggal di sekitar Kuala Lumpur digunakan sebagai responden untuk menjawab borang soal selidik. Kesemua wanita tersebut terdiri daripada sepuluh golongan profesional seperti ahli sains fizik, ahli sains hayat, akauntan, doktor perubatan, perangkawan, jurutera, pegawai tadbir, peguam, pensyarah dan pegawai arkib. Kesemua mereka berada dalam lingkungan 25 hingga 44 tahun dan rata-rata mempunyai anak. Hasil kajian menunjukkan bahawa wanita yang bekerja menghadapi masalah kesuntukan masa dalam melaksanakan peranan sebagai ibu, isteri dan pekerja. Sungguhpun begitu, mereka mengambil inisiatif yang tersendiri bagi memibaldi masa bekerja dan masa untuk bersama keluarga. Selain itu, pendapatan tinggi wanita yang bekerja juga dapat membantu mereka membiayai kos pembantu rumah dan penjaga anak.

Selain itu, Maimunah dan Mariani (2007) telah membuat kajian terhadap wanita yang bekerja di Syarikat Minyak Multinasional Malaysia. Penggunaan kaedah kuantitatif dengan mengedarkan sebanyak 103 borang soal selidik,

menunjukkan hasil peranan terhadap keluarga merupakan faktor penghalang kaum wanita dalam perkembangan kerjaya.

1.4 Persoalan Kajian

Kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti punca konflik keluarga dan tekanan kerja yang akan menjejaskan prestasi kerja bagi guru wanita. Persoalan kajian ini mengkaji mengenai “Adakah konflik keluarga dan tekanan kerja memberikan kesan terhadap prestasi kerja bagi guru wanita?”. Bab 4 dalam bahagian dapatan kajian akan menjawab persoalan kajian ini dengan lebih terperinci.

1.5 Kepentingan Kajian

Kajian ini dijalankan bagi mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi konflik keluarga dan tekanan kerja yang akan memberikan kesan terhadap prestasi kerja bagi guru wanita.

1.5.1 Individu

Kajian ini penting bagi individu iaitu wanita yang mempunyai konflik peranan kerjaya dan keluarga. Kajian ini akan membantu para wanita menyeimbangkan antara keluarga dan kerjaya. Selain itu, kajian ini turut membantu para suami agar mengetahui konflik yang dihadapi oleh kaum wanita dalam menguruskan keluarga dan kerjaya.

1.5.2 Organisasi

Kajian ini juga amat penting kepada organisasi bagi membantu para pekerja wanita yang mengalami konflik. Pekerja merupakan elemen penting dalam organisasi sebagai penggerak utama aktiviti organisasi. Oleh itu, organisasi perlu mengambil berat akan kebajikan pekerja. Kajian ini akan membantu organisasi untuk mengetahui faktor-faktor konflik yang dihadapi oleh pekerja wanita yang mempunyai keluarga serta mengetahui kesan konflik ini

terhadap organisasi. Segala maklumat mengenai konflik wanita ini akan membantu organisasi untuk mengatasi dan mencari jalan penyelesaian bagi mengurangkan konflik yang dialami oleh pekerja wanita yang berkeluarga.

1.5.3 Pihak Pentadbiran Sekolah

Hasil daripada dapatan kajian ini juga dapat membantu kesedaran dalam kalangan pihak pentadbiran sekolah mengenai isu konflik keluarga dan tekanan kerja yang akan menjejaskan prestasi kerja dikalangan pihak guru. Kesedaran di dalam kalangan pihak pentadbiran sekolah mengenai isu ini akan memberikan mereka peluang untuk mengenalpasti akan permasalahan yang akan mengakibatkan prestasi kerja dan produktiviti menurun.

1.5.4 Jabatan Pendidikan

Kajian ini juga amat penting bagi Jabatan Pendidikan negeri untuk mencari mengenalpasti punca tekanan kerja guru dan mengambil inisiatif yang terbaik bagi menangani isu ini. Selain itu, pihak Jabatan Pendidikan negeri juga perlu membuat survei ke atas guru untuk mendapatkan pandangan mengenai punca tekanan yang dialami oleh guru yang boleh mengakibatkan gangguan kesihatan dan mempengaruhi prestasi kerja. Jika permasalahan guru ini tidak ditangani dengan baik, ianya boleh mempengaruhi prestasi kerja guru serta boleh menjejaskan reputasi profession perguruan di Malaysia.

1.5.5 Pihak Pengurusan Sumber Manusia.

Kajian ini juga turut membantu pihak pengurusan manusia bagi mengetahui faktor yang mengakibatkan konflik wanita yang menjejaskan organisasi. Bahagian Pengurusan Sumber Manusia merupakan bahagian pengurusan yang paling penting di sesebuah organisasi. Aktiviti, merancang, mengambil pekerja, menilai prestasi serta menguruskan sistem pampasan dan faedah merupakan elemen tugas khas bahagian sumber manusia. Konflik yang

melanda pekerja wanita akan menjejaskan prestasi organisasi dan masalah ini perlu dibendung serta diatasi. Oleh itu, kajian ini akan membantu pihak pengurusan sumber manusia untuk membuat perancangan serta menyediakan bantuan bagi para pekerja wanita yang mengalami konflik keluarga dan kerjaya.

1.6 Definisi Istilah

1.6.1 Konflik

Konflik didefinisikan sebagai perselisihan antara individu, idea, kepentingan dan lain-lain (Wan, 2008).

1.6.2 Konflik Keluarga

Konflik yang berlaku pada individu dengan ahli-ahli keluarga (suami & isteri, ibu & bapa, adik beradik & mertua) dalam hal-hal kehidupan harian. (Kiu, 2009).

1.6.3 Keluarga

Keluarga dikenali sebagai satu unit yang terdiri daripada ibu, bapa, dan anak (Azmi, 2002). Rangka asas bagi pembentukan keluarga adalah sekurang-kurangnya seorang anak dan sepasang suami isteri (Jones, Tepperman & Wilson, 1995).

Menurut Burke & Bradshaw (1981), keluarga didefinisikan sebagai dua atau lebih manusia yang mempunyai pertalian darah yang sama, sentiasa berhubung, sering member maklum balas atau mempunyai kuasa untuk mempengaruhi individu lain dalam tujuan mencapai sesuatu matlamat.

1.6.4 Tekanan

Seseorang yang mendapati dirinya sukar untuk menyesuaikan diri dengan keadaan dan memerlukan daya yang lebih untuk mencapai keseimbangan dalam dirinya dan dengan persekitaran Selye (dalam Kiu, 2009)

Tekanan juga merujuk kepada keadaan yang akan dialami oleh seseorang individu apabila menghadapi perkara yang kurang baik atau keadaan yang tidak tenteram (Thamathan, 2001)

1.6.5 Tekanan kerja

Tekanan kerja juga didefinisikan sebagai stimulasi respon yang diadaptasikan oleh individu berkaitan dengan situasi di tempat kerja yang memberikan kesan negatif dari segi fizikal dan psikologikal pekerja (Simon, 1997 dalam Dzulfikar, 2006).

Menurut Hapdzan (1999), tekanan kerja ialah respon tingkahlaku dan fisiologikal yang terjadi apabila seseorang individu berhadapan dengan situasi atau hal yang menimbulkan tekanan yang tidak menyenangkan.

1.6.6 Prestasi kerja

Prestasi kerja merujuk kepada aktiviti individu dalam melaksanakan sesuatu tugas secara efektif (Glueck, 1979 dalam Devid Selvam, 2000).

Manakala Stoner & Wankell (1990) mendefinisikan prestasi kerja sebagai satu ukuran dalam menentukan kecekapan dan keefetifan seseorang pekerja serta cara pekerja tersebut.

1.6.7 Guru

Guru adalah seseorang yang bertanggungjawab didalam proses pengajaran dan pembelajaran di sekolah (Azrein, 2003).

1.7 Limitasi Kajian

Kajian ini hanya memfokuskan konflik keluarga dan tekanan kerja yang dihadapi oleh guru wanita sahaja. Terdapat beberapa limitasi yang dikenali dalam kajian ini. Kajian ini hanya mengkaji mengenai aspek konflik keluarga dan tekanan kerja sahaja yang mempengaruhi prestasi kerja

bagi guru wanita. Selain itu, kajian ini hanya dijalankan bagi guru-guru di sekitar Sri Aman sahaja. Oleh itu, skop responden yang kecil dan terhad mengakibatkan kewujudan limitasi kajian untuk guru-guru wanita yang bertugas di tempat yang lain.

Kajian ini juga terlalu memfokuskan mengenai kerjaya guru wanita sahaja tanpa memperlihatkan bidang pekerjaan yang lain. Oleh kerana saya merupakan pengkaji yang baru, maka partisipan yang menjadi bahan kajian saya hanyalah sedikit iaitu enam orang sahaja. Selain itu, kajian ini tidak dapat memberikan kesimpulan mengenai bahawa semua wanita yang bekerja dalam bidang perguruan akan menghadapi masalah yang sama.

Selain itu, kesukaran untuk mendapatkan maklumat peribadi seperti permasalahan konflik keluarga daripada partisipan merupakan limitasi kajian ini. Walaupun partisipan bekerjasama dalam memberikan maklumat bagi menjalankan kajian ini, namun masih terdapat limitasi dalam menceritakan aspek konflik keluarga yang mereka alami. Situasi ini mungkin disebabkan para partisipan menjaga hak peribadi dan enggan dijadikan bahan perkongsian dalam kajian ini. Ini juga mungkin disebabkan partisipan dalam profession perguruan yang memelihara status mereka sebagai seorang pendidik.

1.8 Kesimpulan

Secara kesimpulannya, bab satu ini membincangkan mengenai elemen latar belakang kajian, pernyataan masalah, persoalan kajian, kepentingan kajian, definisi dan limitasi kajian. Bahagian pengenalan ini juga menerangkan secara terperinci mengenai kajian yang dilakukan, tujuan kajian dan masalah kajian. Bab yang seterusnya akan menerangkan mengenai sorotan kajian serta pendekatan teori yang digunakan dalam kajian ini dengan lebih terperinci.